**Приложение №3**

**к коллективному договору**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

 об оценке эффективности деятельности работников МБОУ ООШ №9

 **1. Общие положения.**

 1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности работников (далее - Положение) разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по установлению показателей эффективности деятельности областных государственных учреждение (руководителей) и работников этих учреждений, утвержденных Приказом управления по труду правительства Еврейской автономной области от 13.11.2013 № 59-ОД, и определяет критерии установления надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ работником по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

* 1. 1.3Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работниковМКОУ ООШ №9 в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы.
	2. **2Стимулирующие выплаты учителю:**
	3. 2.1.В качестве поощрения учителю устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

 **-**надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (начисляется ежемесячно, выплачивается ежемесячно),

 **-**надбавка за качество выполняемых работ (начисляется по итогам четверти, выплачивается 1раз в четверть**),**

* 1. **-**премиальные выплаты по итогам работы (не носят обязательный характер)
	2. **-**доплата за звание (до 20% должностного оклада).

 2.2 Надбавка за интенсивность высокие результаты работы определяется по следующим критериям :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Целевые показатели деятельности учителя | Критерии оценки деятельности учителя | Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в % должностного оклада. |
| 1 | Удовлетворенность качеством предоставляемых услуг | Отсутствие обоснованных жалоб | 3% |
| 2 | Индивидуальная работа по предмету | Наличие журнала по ведению индивидуальной работы по предмету, своевременное заполнение этого журнала. | 3% |
| 3 | Количество несовершеннолетних, стоящих на различных видах учета. (для кл.рук) | количество несовершеннолетних, стоящих на различных видах учета на уровне или меньше предыдущего месяца | 3% |
| 4 | Напряженность и интенсивность труда в связи с подготовкой к ГИА  | Для учителей русского языка и математики весь учебный год.Для учителей других предметов при наличии сдающих с 01.03.по 31.08 | 5%3% |
| 5 | Работа с детьми, оставшимся без родителей, с детьми сиротами . | Посещение и составление актов жилищно-бытовых условий данной категории учащихся (два раза в год), индивидуальная работа с опекунами по проблемам, возникающим в процессе воспитания . | 10% |
| 6 | организация горячего питания учащихся |  Учет посещаемости детей, ведение табеля учета посещаемости учащихся, подготовка приказов на питание, организация и учет предварительного заказа. | 20% |
| 7 | оформление документов по разным направлениям | Педсоветы, протоколы заседаний, протоколы совещаний и т.д. | 20% |
| 8 | организацию работы музейного уголка | Оформление стендов, поиск и распечатка информации, проведение мероприятий с использованием музейного уголка. | 10% |
| 9 | -занятия с группой предшкольной подготовки  | Проведение занятий (еженедельное) в течение учебного года;Проведение занятий ( ежедневное) в августе. | 10%; |

 2.3Надбавка за качество выполняемых работ определяется по следующим критериям

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Целевые показатели деятельности учителя | Критерии оценки деятельности учителя | Размер надбавки за качество выполняемых работ в % должностного оклада. |
| 1 | Качество знаний учащихся. | Для учителей 1классов-техника чтения.Для учителей, работающих 1 год, учителей 2 класса- количество учащихся, обучающихся на «хорошо» и «отлично», на уровне не ниже прошлой четверти.Для учителей 3-9классов-количество учащихся, обучающихся на «хорошо» и «отлично», на уровне не ниже соответствующего периода предыдущего года .  | 5% |
| 2 | Успеваемость учащихся. | Для учителей, работающих 1 год, учителей 1- 2 класса- процент успеваемости на уровне не ниже прошлой четверти. Для учителей 3-9классов - успеваемость учащихся на уровне не ниже соответствующего периода предыдущего года. | 5% |
| 3 | Качественная подготовка и соблюдение сроков представления отчетности, характеризующих материалов. | Своевременная сдача отчетов по учебной и воспитательной работе по итогам четверти, года, своевременное заполнение журналов бумажных и электронных, своевременное предоставление характеризующих материалов на учащихся и т.д. | 5% |

 2.4. Премиальные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер, производятся из экономии фонда оплаты труда, оставшейся после распределения иных стимулирующих выплат, при выполнении работником условий премирования:

- Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень решения конфликтных ситуаций.

 - Качество и своевременность выполнения внеплановых (срочных) заданий директора

 и выплачиваются за:

 -подготовка и проведение предметной недели-1000р

 - организация и проверка городских олимпиад-до500р

 - организация и участие в школьном, городском, областном туре научно-практической конференции-до 1000р

 - организация платного горячего питания школьников-до 1000р

 -дополнительная работа по предупреждению пропусков учащихся по неуважительной причине-до1000р

 -организация и участие в общественно полезном труде- до 1000р

 -активное участие в городских и школьных акциях- до 1000р

 - организация и участие в мероприятиях, повышающий авторитет и имидж школы-до 1000р

 -дополнительная работа с военкоматом- до1000р

 - дополнительная работа со следственными органами

 -качественная организация каникулярной занятости учащихся -до 1000р

 -подготовка и участие в различных конкурсах -до 1000р

 **-** работа на микрорайоне -до 50% должностного оклада

 -высокий уровень исполнительской дисциплины-до 50% должностного оклада;

- Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций-до20% должностного оклада

Премиальные выплаты по итогам работы могут выплачиваться как в процентном отношении к окладу, так и фиксированной суммой.

* 1. **3.Стимулирующие выплаты другим педагогическим работникам.**
	2. 3.1.В качестве поощрениядругим педагогическим работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

 **-**надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (начисляется ежемесячно, выплачивается ежемесячно)

* 1. **-**премиальные выплаты по итогам работы (не носят обязательный характер)
	2. **-**доплата за звание (до20% должностного оклада)

 3.2Надбавка за интенсивность высокие результаты работы определяется по следующим критериям :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Целевые показатели деятельности учителя | Критерии оценки деятельности педагогических работников | Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в % должностного оклада. |
| 1 | Удовлетворенность качеством предоставляемых услуг | Отсутствие обоснованных жалоб. | 5% |
| 2 | Исполнительская дисциплина | Отсутствие нарушений сроков подготовки документов, поручений и их качественное исполнение. | 5% |
| 3 | организация горячего питания учащихся |  Учет посещаемости детей, ведение табеля учета посещаемости учащихся, подготовка приказов на питание, организация и учет предварительного заказа. | 20% |
| 4 | оформление документов по разным направлениям | Педсоветы, протоколы заседаний, протоколы совещаний, характеристики учащихся и т.д. | 20% |

Премиальные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер, производятся из экономии фонда оплаты труда, оставшейся после распределения иных стимулирующих выплат, при выполнении работником условий премирования :

 - Качество и своевременность выполнения внеплановых (срочных) заданий директора и выплачиваются за:

 -подготовка и проведение предметной недели-1000р

 - организация и проверка городских олимпиад-до500р

 -организация и участие в общественно полезном труде- до 1000р

 -активное участие в городских и школьных акциях- до 1000р

 - организация и участие в мероприятиях, повышающий авторитет и имидж школы-до 1000р

 - дополнительная работа со следственными органами-до 1000р

 -качественная организация каникулярной занятости учащихся –до 1000р

 -подготовка и участие в различных конкурсах –до 1000р

 **-** работа на микрорайоне –до 50% должностного оклада

 -высокий уровень исполнительской дисциплины-до 50% должностного оклада

 -работа с детьми специальных (коррекционных) классов 7 вида -10% должностного оклада;

 -превышение нормы учащихся, охваченных логопедической помощью-10% должностного оклада;

-отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций-20% должностного оклада.

Премиальные выплаты по итогам работы могут выплачиваться как в процентном отношении к окладу, так и фиксированной суммой.

* 1. **4.Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**
	2. 4.1.В качестве поощренияучебно-вспомогательному и обслуживающемуперсоналу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

**-**надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (начисляется ежемесячно, выплачивается ежемесячно)

-надбавка за стаж непрерывной работы библиотечным работникам

* 1. **-**премиальные выплаты по итогам работы (не носят обязательный характер)
	2.

 4.2Надбавка за интенсивность высокие результаты работы определяется по следующим критериям :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Целевые показатели деятельности учителя | Критерии оценки деятельности педагогических работников | Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в % должностного оклада. |
| 1 | Удовлетворенность качеством предоставляемых услуг | Отсутствие обоснованных жалоб | 5% |
| 2 | Исполнительская дисциплина | Отсутствие нарушений сроков подготовки документов, поручений и их качественное исполнение. | 5% |
| 3 | Интенсивность труда для библиотекаря | Работа с библиотечным фондом | 20% |
| 4 | Интенсивность трудадля секретаря учебной части | Ведение карточек Т-2, подготовка материалов к совещаниям руководителя | 50% |

 **4.**3 Премиальные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер, производятся из экономии фонда оплаты труда, оставшейся после распределения иных стимулирующих выплат, при выполнении работником условий премирования, качество и своевременность выполнения внеплановых (срочных) заданий директора и выплачиваются за:

 -Организация и участие в общественно полезном труде- до 1000р

 -Активное участие во всех городских и школьных акциях- до 1000р

 **-** Работа на микрорайоне –до 1000р

 -Дополнительная работа со следственными органами-до 1000р

 -Качественная организация каникулярной занятости учащихся –до 1000р

 -Подготовка и участие в различных конкурсах –до 1000р

-Дополнительная работа по ремонту, установке, наладке оборудования- до100% должностного оклада;

 -Дополнительная работа по косметическому ремонту помещений- до100% должностного оклада;

 -Высокий уровень исполнительской дисциплины- до100% должностного оклада ;

 -Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок- до50% должностного оклада;

 -Качественное проведение генеральных уборок- до50% должностного оклада;

 -Сохранность инвентаря- 50% должностного оклада;

 -Участие в озеленении помещений и территории школы- до50% должностного оклада;

 -Высокий уровень организации служебного дежурства- до50% должностного оклада;

 -Содержание участка в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями –до100% должностного оклада;

-Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций-до 50% должностного оклада.

Премиальные выплаты по итогам работы могут выплачиваться как в процентном отношении к окладу, так и фиксированной суммой.

 **5.Заключительные положения**

5.1 **Показатели эффективности** фиксируются ежемесячно/ежеквартально заместителями директора по УВР/ВР/АХЧ самостоятельно. Педагогический, **учебно-вспомогательный** и технический **персонал** отчетность о выполнении показателей не ведут. Учителя до 20 числа каждого месяца предоставляют заместителю директора по УВР журналы по ведению индивидуальной работы по предмету Учет показателей эффективности фиксируется документально ежемесячно по каждому работнику заместителями соответствующей структурной организации.

До 23 числа каждого месяца заместители руководителя предоставляют служебную записку о работе своих структурных подразделений.

 **5.2Премиальные выплаты** устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу учителя и начисляются пропорционально фактически отработанному времени, их выплата производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока. **Премиальные выплаты** устанавливаются и фиксированной суммой без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока, без учета отработанного времени.

**5.3**.**Стимулирующие выплаты не производятся:**

- при административном взыскании (до срока снятия взыскания),

-при отсутствии средств в стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения